Existem vários os motivos, mas iremos comentar os motivos mais utilizados em nossa calculadora online. É bom ressaltar que nossa calculadora faz o cálculo de rescisão completo, incluindo o cálculo de rescisão com FGTS já com a multa de 40% entre outras funções.

Vejamos os motivos de rescisão trabalhista mais utilizados em nosso calculadora:

**• Pedido de demissão:** Quando o funcionário informa ao empregador sobre seu desejo de se sair da empresa.

**• Dispensa sem justa causa:** Casos em que a empresa comunica o empregado do seu desligamento do quadro de funcionários sem uma causa aparente, ou seja, o empregador simplesmente comunica ao funcionário que ele não continuará mais na empresa.

**• Dispensa por justa causa:** Quando o empregador comunica o empregado do seu desligamento da empresa por motivos aparentes, isto é, quando infringe regras trabalhistas.

**• Fim do contrato de experiência:** Aqueles casos em que o funcionário foi contratado em regime de experiência e se encerra esse prazo de contrato, normalmente por um período de 30, 60 ou 90 dias.

**• Rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do empregador:** O empregador informa ao funcionário seu desligamento antes de completar o prazo do contrato de experiência.

**• Rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do funcionário:** O empregado comunica ao empregador seu desejo de se desligar da empresa antes de concluir o prazo de experiência.

**• Afastamento por morte do empregado:** Como a própria rúbrica já deixa claro, que é quando há o óbito do empregado.

O empregador pode descontar faltas nas férias?

De acordo Art. 130 da CLT, nenhuma empresa tem direito de descontar as faltas das férias do colaborador. Porém, há uma tabela que estabelece o período de férias que pode ser aproveitado de acordo com as faltas injustificadas que ocorreram em um período de doze meses. Veja:

• 30 dias consecutivos, caso não tenha faltado ao trabalho por mais de 5 vezes;

• 24 dias consecutivos, caso não tenha faltado ao trabalho de 6 a 14 dias;

• 18 dias consecutivos, caso não tenha faltado ao trabalho de 15 a 23 dias;

• 12 dias consecutivos, caso não tenha faltado ao trabalho de 24 a 32 dias.

Tabela com incidências para auxliar o cálculo em cada tipo de rescisão:

**CAUSA DO AFASTAMENTO**

**SALDO SALÁRIO**

**AVISO PRÉVIO**

**13º SALÁRIO**

**FÉRIAS VENCIDAS**

Rescisão Por Pedido de Demissão (Menos de 1 Ano)

SIM

NÃO

SIM

NÃO

Rescisão Por Pedido de Demissão (Mais de 1 Ano)

SIM

NÃO

SIM

SIM

Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Menos de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

NÃO

Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Mais de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

SIM

Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Menos de 1 Ano)

SIM

NÃO

NÃO

NÃO

Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Mais de 1 Ano)

SIM

NÃO

NÃO

SIM

Rescisão de Contrato de Experiência (Extinção Automática)

SIM

NÃO

SIM

NÃO

Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência (Empresa)

SIM

NÃO

SIM

NÃO

Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência (Empregado)

SIM

NÃO

SIM

NÃO

Rescisão Por Dispensa Indireta (Menos de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

NÃO

Rescisão Por Dispensa Indireta (Mais de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

SIM

Rescisão Por Culpa Recíproca (Menos de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

NÃO

Rescisão Por Culpa Recíproca (Mais de 1 Ano)

SIM

SIM

SIM

SIM

Rescisão Aposentadoria Especial (Menos de 1 Ano)

SIM

NÃO

SIM

NÃO

Rescisão Aposentadoria Especial (Mais de 1 Ano)

SIM

NÃO

SIM

SIM

Indenização paga ao funcionário de acordo com o Art. 9º da Lei 7.238/84

No que diz respeito à indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa ocorrida nos 30 dias que antecedem a data-base do reajuste salarial da categoria, prevista no Art. 9º da Lei nº 7.238/84, que dispõe:

*"Art. 9º: O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo FGTS"*

Como calcular Aviso Prévio Proporcional

De acordo com o Art. 7º, XXI da Constituição Federal, o aviso proporcional é aplicado somente em benefício do empregado para fins de cálculo de rescisão por conta do Art. 1º da lei 12.506/11.

Art. 1º: O aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da CLT, aprova pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Tempo do aviso prévio aplicando a regra de proporcionalidade

O aviso-prévio proporcional no cálculo da rescisão terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos os empregados terão no mínimo 30 dias de aviso proporcional durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais 3 dias, chegando ao máximo de 90 dias proporcionais.

**1 Tempo de serviço menor que um ano**: Empregado trabalhou no período de 25/10/2019 até 12/04/2020 e foi demitido sem justa causa com aviso indenizado; para fins de cálculo, mesmo tendo menos de um ano de empresa, ele terá direito a 30 dias referentes ao aviso prévio indenizado.

**2 Tempo de serviço maior que um ano**: Empregado trabalhou no período de 23/01/2007 até 30/05/2019 e foi demitido sem justa causa com aviso indenizado; neste caso, como ele tem direito a 66 dias de aviso prévio indenizado, pois como a cada ano soma-se 3 dias ao aviso temos: 17 anos x 3 dias = 36 dias, mais os 30 dias já garantidos por lei temos o total de 66 dias de aviso prévio. Lembrando também que os dias acrescidos também projetados para o **cálculo das férias e 13º salário.**

O que é uma Rescisão Trabalhista por aposentadoria?

*"A aposentadoria espontânea do empregado não extingue automaticamente o vínculo empregatício, uma vez que os efeitos da aposentadoria estão adstritos à relação jurídica de natureza previdenciária que o trabalhador mantém com o órgão previdenciário. Sendo assim, para que o contrato de trabalho seja extinto após a aposentadoria, faz-se necessário que qualquer das partes da relação trabalhista se manifeste em tal sentido."*

A rescisão por aposentadoria tem os efeitos de uma rescisão normal, ou seja: saldo de salário e adicionais (horas extras prestadas, adicional noturno, etc.); férias proporcionais; férias vencidas, se houver; e décimo terceiro salário proporcional. A diferença é que o empregado poderá receber os valores existentes, caso houver, em sua conta vinculada ao FGTS. Em relação ao aviso prévio do empregado, são poucos os casos jurisprudenciais, o que torna difícil um entendimento mais profundo. Entretanto, se considerarmos:

• A aposentadoria não é causa do término automática da atividade laboral;

• Concessão de aposentadoria pelo órgão previdenciário exige solicitação do trabalhador;

• A aposentadoria é concedida a partir do requerimento e não, necessariamente, do momento em que o beneficiário cumpre todos os requisitos para sua concessão; entendo que o trabalhador que intenciona interromper a prestação do trabalho quando da sua aposentadoria, ou do requerimento da mesma, extinguindo, assim, seu contrato laboral, deve informar ao seu empregador da sua decisão com a necessária antecedência, de modo que este tenha tempo hábil para substituí-lo.

O que é uma Rescisão Trabalhista Indireta?

Meses sem receber salário, recolhimento irregular do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) pela empresa e situações constrangedoras de assédio moral são faltas graves do empregador que fazem os empregados com frequência recorrerem à Justiça do Trabalho para buscarem o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Cada vez mais utilizada pelos trabalhadores quando os empregadores descumprem o contrato de trabalho, a rescisão indireta já foi chamada de "**justa causa patronal**" pelo ministro Renato de Lacerda Paiva (foto), do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para ser reconhecida em juízo, a rescisão indireta deve se encaixar em algumas das situações listadas pelo Art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Rescisão indireta do contrato de trabalho é o fim do vínculo empregatício por força da lei no qual o empregado recebe todos os direitos referentes a uma Rescisão Sem Justa Causa Indenizada. Os motivos de uma rescisão indireta são:

• Exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

• Tratar o empregado com rigor excessivo;

• Submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;

• Deixar de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;

• Praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

• Ofender fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

• Reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

Exemplos práticos de cálculo de rescisão trabalhista

Calcular rescisão indireta

O empregado foi ofendido verbalmente e fisicamente pelo empregador, por esse motivo resolveu pedir demissão e foi ressarcido judicialmente, tendo direito a uma **Rescisão Trabalhista Sem Justa Causa Indenizada**. Data de admissão no dia 05/05/2011 e data de desligamento no dia 22/04/2020. Salário de R$ 1.400,00, possui 2 (dois) dependentes; tem férias vencidas, há 8(oito) faltas não justificadas e sem férias coletivas. Sendo assim, teremos:

**• Saldo de salário.**

•

• 22 dias (demissão da empresa dia 22) x R$ 46,66 (1.400 : 30 = 46,66) = R$ **1.026,66**.

•

**• Salário-família.**

•

• De acordo com a tabela de salário família vigente na data de demissão do funcionário (22/04/2020), para quem recebe salário de até R$ 1.425,56 tem direito à R$ 48,62 por dependente. Dessa forma o **cálculo do salário família** para este caso fica: R$ 48,62 / 30 x 22 dias x 2 dependentes = **R$ 71,31.**

•

**• 13º salário.**

•

• 1/12 avos referente ao mês de Janeiro

• 1/12 avos referente ao mês de Fevereiro

• 1/12 avos referente ao mês de Março

• 1/12 avos referentes ao mês de Abril, uma vez que o funcionário trabalhou na empresa por mais de 15 dias do mês, o que **totalizaria** 4/12. Porém o funcionário teve 8 faltas não justificadas o que lhe confere apenas 14 dias de trabalho no mês de demissão (04/2020).

•

• Então o **cálculo do 13º salário** ficará da seguinte forma: R$ 1.400,00 / 12 = 116,66 X 3 = **R$ 349,98**.

•

**• 13º indenizado.**  
1/12 avos indenizados. R$ 1.400 : 12 = R$ 166,66.

**• Férias vencidas, funcionário nunca gozou nenhuma férias.**

**• Férias de 05/05/2011 a 04/05/2012 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2012 a 04/05/2013 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2013 a 04/05/2014 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2014 a 04/05/2015 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2015 a 04/05/2016 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2016 a 04/05/2017 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2017 a 04/05/2018 - 12/12 avos - (dobro)**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 2.800,00**  
1/3 férias

**• 933,33**  
Total

**• 3.733,33**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2018 a 04/05/2019 - 12/12 avos**  
Qtd. dias de férias

**• 30**  
Valor férias

**• 1.400,00**  
1/3 férias

**• 466,67**  
Total

**• 1.866,67**  
Imprimir

•

•

**• Férias de 05/05/2019 a 22/04/2020 - 12/12 avos**  
Qtd. dias de férias

**• 24 (08 faltas)**  
Valor férias

**• 1.120,00**  
1/3 férias

**• 373,33**  
Total

**• 1.493,33**  
Imprimir

•

•

• Como o funcionário nunca gozou férias e a maioria dos períodos aquisitivos já se faz justiça ao dobro das férias, o valor total de férias ficou de **R$ 29.493,31**. Lembando que férias indenizadas não incidem INSS.

**Férias indenizadas.**

1/12 avos de férias indenizadas = 1.400,00 : 12 = R$ 116,66.

Acréscimo de no mínimo 1/3 sobre férias indenizadas: R$ 116,66 : 3 = R$ 38,88. Sendo assim, férias indenizadas + 1/3 = **R$ 155,54**

**Aviso-prévio.**

De a acordo com a Lei 12.506/11 para cada ano trabalhado acrescentamos 3 dias no aviso prévio indenizado. Dessa forma, de 2011 até 2020 temos 9 anos x 3 dias = 27 dias. Então ficamos com 30 dias (garantidos por lei) + 27 dias = 57 dias.

**Cálculo:** 57 dias x R$ 46,67 (1.400 : 30) = **R$ 2.660,19**

**FGTS - Rescisão Contratual Trabalhista**

Os valores relativos ao Fundo de Garantia de Serviço - FGTS, devidos pelos empregadores, não podem mais ser pagos diretamente aos empregados nas rescisões contratuais.

Em conformidade com a Lei n° 9.491/97, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, bem como a importância igual a 40% (mais 10% de adicional, a partir de 28.09.2001, data da vigência da LC 110/2001) no caso de demissão sem justa causa ou indireta, ou 20%, no caso de culpa recíproca ou força maior, do montante de todos os depósitos realizadas na conta vinculada, devidamente atualizados e acrescidos dos respectivos juros, devem ser depositados na conta vinculada do trabalhador no FGTS.

**Rescisão do Contrato de Trabalho por parte do empregador**

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

**Demissão sem justa causa**

Na demissão sem justa causa, o empregador deverá depositar na conta vinculada do trabalhador uma indenização de 40% (a partir de 28.09.2001, haverá um adicional de 10% sobre tais rescisões).

**Prazos para recolhimento das verbas rescisórias referente ao FGTS**

O recolhimento do depósito deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

1 até o 1° dia útil subsequente à data do efetivo desligamento do trabalhador, quando o aviso prévio for cumprido;

2 até o 10° dia corrido, contando daquele imediatamente posterior à data do efetivo desligamento do trabalhador, quando da ausência de aviso prévio, indenização a este título ou dispensa do seu cumprimento, ou a extinção normal ou rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, incluindo o do trabalhador temporário, ou na resilição do contrato firmado nos termos da Lei n° 9.601/1998.

Os depósitos deverão ser efetuados, obrigatoriamente, na CEF ou, nas localidades onde não existam unidades daquela empresa, nos bancos conveniados.

**I.N.S.S. Sobre o Saldo de Salário + Aviso prévio indenizado**

*"De acrodo com o Art.1º do Decreto nº 6.727/2009 aviso prévio indenizado incide INSS, mas de acordo com o posicionamento do STJ não há a incidência de INSS sobre o aviso prévio indenizado, devendo o verificado o posicionamento do Sindicato Representativo da Categoria."*

saldo de salário: 1.026,66 + Aviso prévio indenizado 2.660,19 = **R$ 3.686,85 (base de cálculo INSS)**

De acoro com a tabela de INSS para abril de 2020 a aliquota para a faixa salarial de 3.686,85 é de 14% com o fator de dedução de 141,05. Sendo assim temos:

R$ 3.686,85 X 14% = 516,16 - 141,05 = **R$ 375,11**

**I.N.S.S. Sobre o 13º.**

Já para o cálculo do INSS sobre 13º salário, que ficou no valor de R$ 349,98, a alíquota é de 7,5% sem fator de redução.

Cálculo: 349,98 X 8% = **R$ 27,99.**

**I.R.R.F (Imposto de Renda).**

Ao descontar o INSS e os R$ 189,59 por dependente, se o valor restante for inferior à **R$ 1.903,98**, então o funcionário estará isento da cobrança do Imposto de Renda.

Calcular Rescisão Trabalhista de Empregada Doméstica

Para o cálculo d erescisão tabalhista de empregada doméstica, existem três motivos rescisórios possíveis:

• Dispensa sem justa causa.

• Empregador faz a demissão a funcionária por algum motivo sem agravantes.

•

• Dispensa com justa causa.

• Empregador demite a empregada doméstica com algum tipo de agravante. Exemplo: roubo/furto.

•

• Pedido de dispensa.

• A empregada doméstica decide pedir demissão encerrando assim seu vínculo empregatício.

•

• Para cada motivo de rescisão trabalhista, você deverá selecionar o qual você deseja utilizar em nossa calculadora trabalhista.

•

**• Exemplo:**

• Uma doméstica foi contratada para receber um salário de R$ 1.250, tem 1 dependente, não possui faltas nem férias acumuladas. Foi contratada em 04/05/2016 e pediu demissão no dia 17/04/2020 com desligamento em 17/05/2020. O tipo do aviso foi trabalhado, ou seja, a funcionária optou por cumprir o aviso completo.

**• Saldo de salário.**

• 17 dias (desligou-se dia 17) x R$ 41,67 (1.250 : 30 = 41,67) = **R$ 708,39**.

•

**• Salário-família.**

• De acordo com a tabela do salário familia vigente em 17/05/2020, para quem recebe salário de até R$ 1.425,56 tem direito à R$ 48,62 e acima de R$ 1.425,57 não tem direito ao salário família.

•

• Dessa forma, o cálculo do salário família ficará da seguinte forma:

• R$ 48,62 / 30 x 17 dias x 1 dependente = **R$ 27,55.**

•

**• 13º salário.**

• ♦ 1/12 avos referente ao mês de Janeiro/2020.

• ♦ 1/12 avos referente ao mês de Fevereiro/2020.

• ♦ 1/12 avos referente ao mês de Março/2020.

• ♦ 1/12 avos referente ao mês de Abril/2020.

• ♦ 1/12 avos referente ao mês de Maio/2020.

• Totalizando 5/12 avos.

•

• Assim temos: R$ 1.250 : 12 = 104,17 X 5 = **R$ 520,85.**

•

**• Férias proporcionais.**

• Como a empregada doméstica foi admitida em 04/05/2016, as férias seriam computadas da seguinte forma:

•

• ♦ De 04/05/2016 a 03/05/2017 - Férias vencidas (12/12 avos) - Já gozadas e pagas.

• ♦ De 04/05/2017 a 03/05/2018 - Férias vencidas (12/12 avos) - Já gozadas e pagas.

• ♦ De 04/05/2018 a 03/05/2019 - Férias vencidas (12/12 avos) - Já gozadas e pagas.

• ♦ De 04/05/2019 a 03/05/2020 - Férias vencidas (12/12 avos) - Não gozadas e **não pagas.**

• ♦ De 04/05/2020 a 17/05/2020 - Neste caso, foram apenas 14 dias, **NÃO** computando assim 01/12 avos.

•

• Nesta situação teremos que calcular apenas as férias do período aquisitivo **De 04/05/2019 a 03/05/2020**, ficando da seguinte forma:

•

• R$ 1.250,00 : 12 X 12 = **R$ 1.250,00**

•

• Acréscimo de 1/3 constitucional sobre férias. R$ 1.250 : 3 = **R$ 416,67**.

•

**• Aviso-prévio.**

• Trabalhado

•

**• FGTS no TRCT (Termo de rescisão do contrato de trabalho)**.

•

• O trabalhador doméstico pode sacar os depósitos do FGTS conforme legislação vigente (Art. 20 da Lei 8.036). A principal modalidade de saque ocorre com o desligamento nos caso de demissão sem justa causa.

•

• O empregador doméstico recolhe mensalmente dois valores para o FGTS: 8,0% na conta do trabalhador e 3,2% referente à reserva indenizatória por perda de emprego (multa do FGTS), que ficará depositado em conta separada. No caso de direito de saque do FGTS pelo trabalhador, como ocorre na demissão sem justa causa, o depósito de 3,2% é transferido para a conta principal onde o trabalhador saca todo o saldo.

• Motivos de desligamento que permitem o saque dos depósitos mensais de 8,0% do FGTS:

**• Código**

**• Descrição**

• 02

• Rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador

• 03

• Rescisão antecipada do contrato a termo por iniciativa do empregador

• 05\*

• Rescisão por culpa recíproca

• 06

• Rescisão por término do contrato a termo

• 14

• Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador doméstico sem continuação da atividade

• 17\*

• Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

• 27\*

• Rescisão por motivo de força maior

• 33\*\*

• Rescisão por acordo entre as partes (art. 484-A da CLT)

• \* Os códigos 05, 17 e 27 devem ser reconhecidos por sentença da Justiça Trabalhista, transitada em julgado.  
\*\* Para o código 33, 80% do saldo acumulado na conta do trabalhador poderá ser sacado, de acordo com § 1º do art. 484-A da CLT.

Motivos de desligamento que permitem o saque dos depósitos mensais de 3,2 % (Multa do FGTS):

**Código**

**Descrição**

02

Rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador

03

Rescisão antecipada do contrato a termo por iniciativa do empregador

05\*

Rescisão por culpa recíproca (parte do valor)

17\*

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

27\*

Rescisão por motivo de força maior (parte do valor)

33\*\*

Rescisão por acordo entre as partes (art. 484-A da CLT)

\* Os códigos 05, 17 e 27 devem ser reconhecidos por sentença da Justiça Trabalhista, transitada em julgado.

\*\* Para o código 33, 50% do saldo da conta da Multa do FGTS serão transferidos para a conta do trabalhador. 80% do saldo acumulado na conta do trabalhador poderá ser sacado, de acordo com § 1º do art. 484-A da CLT.

**I.N.S.S. Sobre o Saldo de Salário.**

Para o valor de R$ 708,39 referente ao saldo de salário, de acordo com a tabela do inss vigente em 17/05/2020 a alíquota está de 7,5%.

**Cálculo:** R$ 708,39 X 7,5% = **R$ 53,13.**

**I.N.S.S. Sobre o 13º.**

Para o valor de R$ 520,85 referente ao 13º salário, de acordo com a tabela do inss vigente em 17/05/2020 a alíquota está de 7,5%.

**Cálculo:** R$ 520,85 X 7,5% = **R$ 39,06.**

**I.R.R.F (Imposto de Renda).**

Ao descontar o valor do INSS (R$ 53,13 + R$ 39,06) e os R$ 188,59 por dependente, de acordo com a tabela do IRRF vigente em 17/05/2020, se o valor restante for inferior à R$ 1.903,98, então o funcionário estará isento da cobrança do Imposto de Renda.